

学校编码: 10384  
学号: 17520121151122

分类号\_\_密级\_\_  
UDC\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

公司控制权配置创新：基于阿里巴巴“合伙人”制度的  
的案例研究

**The Innovation of Configuration of Corporate Controlling  
Power: A Case Study Based on the “Partnership” of Alibaba**

钟辰

指导教师姓名: 陈汉文 教授

专 业 名 称: 会 计 学

论文提交日期: 2015 年 04 月

论文答辩时间: 2015 年 月

学位授予日期: 2015 年 月

答辩委员会主席: \_\_

评阅人: \_\_

2015 年 04 月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):



2015年5月24日

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。


本学位论文属于：

（        ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于        年        月        日解密，解密后适用上述授权。

（ ☒ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：



2015年5月24日

## 摘 要

2014 年 9 月阿里巴巴在纽约证券交易所成功上市使得阿里巴巴成为全球资本市场关注的焦点。除了阿里巴巴上市首日市值即达到 2383 亿美元引起世人关注之外，阿里巴巴在控制权配置上采用的“合伙人”制度也引发了实务界和学术界的关注与讨论。以阿里巴巴为代表的新经济公司正在成为未来经济增长的引擎，这类公司成功的动因很大程度上依赖创始人团队独特的创想和对行业未来发展前景的认知。但是从这类公司普遍的发展历程来看，在创业初期创始人团队往往都缺乏资金等物质资本，所以需要依靠股权融资来支持公司的发展，一个后果就是他们对公司的控制权会遭到严重的稀释。如何能够在控制权配置的制度上进行创新成为当前实务和理论需要解决的问题。

本文试图从人力资本理论的角度出发对新经济公司在控制权配置上是否应该倾向于创始人团队的问题进行研究。为此，本文首先对人力资本理论和公司治理理论的相关文献进行了回顾，并从理论上分析了人力资本理论和公司治理理论融合的框架下，公司的控制权配置问题是人力资本所有者与物质资本所有者博弈的核心与关键；其次是对美国证券市场在公司控制权配置上创新的演进历史进行了回顾，并引出了阿里巴巴“合伙人”制度是对美国现有控制权配置制度的进一步创新与改进的观点；再次是对阿里巴巴“合伙人”制度进行了介述，在对阿里巴巴“合伙人”制度概述之后，得出阿里巴巴“合伙人”制度的核心是将公司的控制权向创始人团队和管理层配置的观点，接着笔者分别从监管视角和人力资本理论视角分析了“合伙人”制度的合理性；最后笔者对监管机构、市场参与主体以及新经济公司的创业者提出了相应的建议。

**关键词：**“合伙人”制度；人力资本理论；控制权配置

## Abstract

The IPO of Alibaba at NYSE has put Alibaba at spot light in front of the world's capital market since 2014. Besides the market value hitting \$238.3 billion at IPO day attracts people's attention, the Partnership of Alibaba aiming at the configuration of corporate controlling power also makes the academic and practical circle interested. The New Economy companies are becoming the engine of future's economy growth, the success of these companies contribute a lot to the idea of their entrepreneurs and their insight of industry. However, from the development process of these companies, the lack of capital is always the obstacle for their development, so they seek for the equity financing to support their development. As a result, the controlling power of entrepreneurs will be diluted badly. How to innovate in the configuration of controlling power becomes an urgent issue both in practice and academy.

This paper conducts a research regarding the configuration of corporate controlling power based on the human capital theory. Firstly, this paper had a literature review of human capital theory and corporate governance theory. This paper also pointed that the controlling power is the key issue between the game of the owners of human capital and owners of traditional capital. Secondly, this paper studied the evolution of the innovation of the configuration of corporate controlling power in the stock market of America, and also indicated the "Partnership" of Alibaba is an improvement of nowadays system in American market. Thirdly, this paper conducts a case study on the "Partnership" of Alibaba. After a brief introduction to the "Partnership", this paper discussed the reasonableness of the "Partnership" in the view of regulations and human capital theory. Fourthly, this paper offers some suggestions on the innovation of configuration of controlling power to the regulation body, participants of capital market and entrepreneurs.

**Key words:** The "Partnership"; Human capital theory; Configuration of corporate controlling power

# 目 录

<b>第一章 绪论 .....</b>	<b>1</b>
1.1. 研究背景 .....	1
1.2. 研究框架 .....	2
1.3. 创新与不足 .....	5
<b>第二章 相关理论与研究综述 .....</b>	<b>6</b>
2.1. 人力资本理论 .....	6
2.1.1. 人力资本理论产生的背景.....	6
2.1.2. 人力资本的概念.....	7
2.2. 公司治理理论 .....	8
2.3. 人力资本理论与公司治理理论的融合.....	9
2.3.1. 利益相关者理论.....	9
2.3.2. “进入权”理论.....	10
2.3.3. 小结.....	11
2.4. 人力资本理论对公司治理影响的理论分析.....	11
2.4.1. 人力资本理论要求改变公司剩余控制权的分享模式.....	11
2.4.2. 人力资本理论要求改变公司剩余索取权的分享模式.....	12
2.4.3. 人力资本理论在公司治理的实践.....	12
2.5. 本章小结 .....	13
<b>第三章 美国证券市场公司控制权配置创新的研究.....</b>	<b>14</b>
3.1. 美国公司控制权配置创新的演进 .....	14
3.1.1. 1902 年到 1940 年：发行无表决权的股份 .....	14
3.1.2. 1940 年到 1980 年：禁止发行无表决权股份 .....	16
3.1.3. 20 世纪 80 年代至今：放松管制、自由选择时期 .....	17
3.1.4. 小结.....	20
3.2. 美国证券市场控制权配置创新的模式 .....	20
3.2.1. 双层股权结构.....	20
3.2.2. 董事选举分两组进行.....	21
3.2.3. 发行无投票权的普通股.....	22
3.2.4. “一股多票”和提名多数董事的混合型.....	22
3.3. 市场对创新型控制权配置模式的质疑 .....	23
<b>第四章 阿里巴巴“合伙人”制度介述 .....</b>	<b>26</b>
4.1. 阿里巴巴集团简介 .....	26
4.1.1. 阿里巴巴集团业务介绍.....	26
4.1.2. 阿里巴巴集团财务状况.....	27
4.2. 阿里巴巴“合伙人”制度概述 .....	29
4.2.1. 阿里巴巴“合伙人”的选任.....	29
4.2.2. 现任“合伙人”团队的构成.....	30
4.2.3. 阿里巴巴“合伙人”的权利.....	30

4.2.4. 阿里巴巴“合伙人”制度下的董事会.....	31
4.3. 本章小结 .....	33
<b>第五章 阿里巴巴“合伙人”制度的合理性：监管视角 .....</b>	<b>35</b>
5.1. 香港否认“合伙人”制度的合理性 .....	36
5.1.1. 香港证券市场的监管体系.....	36
5.1.2. 香港坚持“同股同权”原则的原因分析.....	39
5.1.3. 阿里巴巴事件后香港的反思与讨论.....	44
5.2. 美国承认“合伙人”制度的合理性 .....	46
5.2.1. 美国证券市场的监管制度.....	46
5.2.2. 美国证券市场允许控制权配置创新的原因.....	47
5.3. 其他证券市场控制权配置创新的态度 .....	49
<b>第六章 阿里巴巴“合伙人”制度的合理性：人力资本理论视角....</b>	<b>51</b>
6.1. 阿里巴巴“合伙人”团队的人力资本价值 .....	52
6.1.1. 阿里巴巴对创始人团队的依赖性.....	52
6.1.2. 发展过程中创始人影响力的塑造.....	53
6.1.3. 现任“合伙人”团队的学历与工作经验.....	53
6.2. 阿里巴巴大股东对“合伙人”团队人力资本价值的认可 .....	55
6.3. 本章小结 .....	57
<b>第七章 启示与结论 .....</b>	<b>58</b>
7.1. 监管机构 .....	59
7.1.1. 健全信息披露制度.....	59
7.1.2. 建立公众投资者救济机制.....	60
7.2. 市场参与主体 .....	61
7.2.1. 推进交易所之间的市场竞争.....	61
7.2.2. 提高机构投资者的比例.....	62
7.3. 新经济公司的创业者 .....	62
7.3.1. 在控制权的配置中考虑人力资本的价值.....	62
7.3.2. 接纳控制权创新的其他上市地.....	63
<b>附 录.....</b>	<b>64</b>
<b>参考文献 .....</b>	<b>68</b>
<b>致 谢.....</b>	<b>70</b>

## Table of Contents

<b>Chapter 1 Introduction.....</b>	<b>1</b>
1.1. Research background .....	1
1.2. Research framework .....	2
1.3. Research significance and limitation of this thesis .....	5
<b>Chapter 2 Theories and literature overview .....</b>	<b>6</b>
2.1. Human capital theory .....	6
2.1.1. The background of emergence of human capital theory .....	6
2.1.2. Concepts of human capital.....	7
2.2. Corporate governance theory .....	8
2.3. The fusion of two theories .....	9
2.3.1. Stakeholder theory .....	9
2.3.2. Access power theory .....	10
2.3.3. Conclusion .....	11
2.4. Human capital thoery's impact on corporate governance .....	11
2.4.1.Change on residual controlling power sharing model .....	11
2.4.2.Change on residual claiming right sharing model .....	12
2.4.3.The practice of human capital theory.....	12
2.5. Chapter conclusion .....	13
<b>Chapter3 Study on innovation of the configuration of controlling power of American capital maket.....</b>	<b>14</b>
3.1. The evolution of configuration of controlling power in America. ....	14
3.1.1. 1902~1940: issuing shares without voting right.....	14
3.1.2. 1940~1980: forbidding issuing shares without voting right .....	16
3.1.3. 1980s till now: deregulation and self-ruling .....	17
3.1.4. Conclusion .....	20
3.2. Models of innovation of controlling power's configuration in America	20
3.2.1. Dual-class share structure .....	20
3.2.2. Classfied board seats election .....	21
3.2.3. Issuing shares without voting rights .....	22
3.2.4. More voting rights and more nomination rights .....	22
3.3. The doubt on innovation of configuration of controlling power .....	23
<b>Chapter4 Introduction of Alibaba's "Partnership" .....</b>	<b>26</b>
4.1. Introduction of Alibaba group .....	26
4.1.1. Introduction of Alibaba's business.....	26
4.1.2. The financial postion of Alibaba.....	27
4.2. Brief introduction of the "Partnership" of Alibaba .....	29
4.2.1. The election of the partners.....	29



4.2.2. The composition of the partners .....	30
4.2.3. The rights of the partners .....	30
4.2.4. The board of directors under the "Partnership" .....	31
<b>4.3. Chapter conclusion .....</b>	<b>33</b>
<b>Chapter5 The reasonableness of the “Partnership”: regulation view</b>	
<b>.....35</b>	
<b>5.1. HKEX denies the reasonableness of the “Partnership” .....</b>	<b>36</b>
5.1.1. The regulation system of Hong Kong .....	36
5.1.2. Why Hong Kong denies the “Partnership” .....	39
5.1.3. The introspection of Hong Kong .....	44
<b>5.2. America supports the “Partnership” .....</b>	<b>46</b>
5.2.1. The regulation system of America .....	46
5.2.2. Why America supports the “Partnership” .....	47
<b>5.3. Other capital markets' regulations. ....</b>	<b>49</b>
<b>Chapter6 The reasonableness of the “Partnership”: human capital</b>	
<b>theory view.....</b>	<b>51</b>
<b>6.1. The human capital value of Partners .....</b>	<b>52</b>
6.1.1. Industry characteristics .....	52
6.1.2. The development of company .....	53
6.1.3. Education and profession backgroun of partners.....	53
<b>6.2. The recognition of shareholders .....</b>	<b>55</b>
<b>6.3. Chapter conclusion .....</b>	<b>57</b>
<b>Chapter7 Conclusion .....</b>	<b>58</b>
<b>7.1. Regulation body .....</b>	<b>59</b>
7.1.1. Enhance information disclosure policy.....	59
7.1.2. Build the mechanism for justice remedy .....	60
<b>7.2. The market .....</b>	<b>61</b>
7.2.1. Improve the competion of SHEX, SZEX and HKEX.....	61
7.2.2. Increase the portion of institution investors.....	62
<b>7.3. The entrepreneurs .....</b>	<b>62</b>
7.3.1. Take the value of human capital into consideration.....	62
7.3.2. More listing destinations.....	63
<b>Appendix.....</b>	<b>64</b>
<b>Reference.....</b>	<b>68</b>
<b>Acknowledgements .....</b>	<b>70</b>

## 第一章 绪论

### 1.1. 研究背景

随着科学技术的发展与革新，各种新技术不断的推动传统产业升级与转型，带动相关领域发展，经济发展模式也从传统的以劳动、资本为核心的工业经济模式逐渐转变为以科技、知识、创新为核心的新经济模式。在 20 世纪 80 年代中期，新经济概念第一次被提出。当时在信息技术产业快速发展的时代背景下，美国著名的社会思想家 Alvin Toffler 在其出版的书籍《第三次浪潮》提出人类社会在经过第一次的“农业革命”和第二次的“工业革命”之后进入一个崭新的时期：第三次文明浪潮，随后新经济<sup>①</sup>概念被提出。新经济时代的到来，在宏观层面对传统的经济增长理论、管制模式等产生了较大的挑战并要求其进行革新，而在微观层面新经济模式下的公司在公司治理等层面同样对传统的模式提出了挑战。

新经济公司以知识、技术和人力资本密集型为特点，通过不断的创新提升竞争力进而取得成功。新经济公司取得成功的动因往往是依靠创始人独特的创想、对市场的洞察力以及公司全体员工的创新与研发能力。新经济公司的出现导致了企业内部资源的稀缺性发生了相对转移，具体表现为物质资本对企业的价值驱动作用开始降低，人力资本逐渐成为驱动企业价值增长的力量。在传统经济模式下，物质资本的稀缺性使物质资本所有者自然成为公司的所有者，独享公司的剩余控制权和剩余受益权，但是在新经济模式下，人力资本重要性的提升打破了企业内部的平衡，这两种资本在公司内部相对地位的改变和转移引起了人们的关注，并开始在公司治理层面尝试相应的结构创新以适应这种变化。这种尝试具体表现为在新经济时代下，人力资本的所有者开始逐步通过在公司治理结构上的创新，以对公司的控制权进行重新配置，从而与物质资本的所有者进行博弈实现权力的平衡。人力资本所有者和物质资本所有者共同分享公司剩余控制权和剩余索取权成为公司治理结构创新和变革的方向。

中国自改革开放以来，经济进入高速增长的阶段，经过数十年改革的推动，

<sup>①</sup> 新经济：新经济一次最早出现于美国《商业周刊》1996 年 12 月 30 日发表的一组文章中。新经济是指在经济全球化背景下，信息技术革命以及由信息技术革命带动的、以高新科技产业为龙头的经济模式。

中国在各个行业已经出现大量富有竞争力的以高科技为主业的新经济公司。例如在以 BAT<sup>①</sup>为代表的信息技术与互联网领域，大量的互联网公司开始与世界最新趋势比肩甚至引领行业的发展方向。根据《中国高科技产业统计年鉴》<sup>1</sup> 的统计显示：改革开放以来，我国高科技产业每年的增幅为同期 GDP 增幅的两倍多，从数据的统计来看高科技产业已经成为我国经济发展的重要增长源泉。

阿里巴巴在纽约证券交易所的上市登顶成为 2014 年全球最大的 IPO，使阿里巴巴吸引了来自全球的关注。阿里巴巴首发当日的市值达到 2314 亿美元，一跃成为仅次于 Google 的全球第二大互联网公司。在阿里巴巴上市过程中，除了阿里巴巴市值之大引起人们的广泛关注之外，马云、蔡崇信等创始人团队推出的阿里巴巴“合伙人”治理结构同样引起了大量的关注。从由于“合伙人”治理结构使阿里巴巴在上市地选择上败走香港、最终选择纽约而衍生出的上市规则制定、投资者保护等问题也引起业界人士和学术界的关注，此外对新经济时代下公司治理结构的新模式和监管制度的配套改革等问题也引发了激烈的讨论。

我国市场经济发展的时间尚短，较多企业公司治理结构的运作依然不够成熟甚至尚未建立起现代公司治理结构。当前，我国大多数公司的治理模式基本是照搬英国和美国以股东至上的单边治理模式。但是展望未来，在经济转型升级的大背景下，我国必定会进一步出现更多的新经济公司，尤其是在互联网、信息技术领域，这一类新经济公司可能会彻底改变中国未来的经济版图和社会面貌。正如前述所提及新经济公司由于对人力资本和物质资本的相对需求产生变化，两种资本的所有者在公司内部的博弈与力量平衡随之发生变化，进而对传统的公司治理模式提出挑战。尚未成熟的中国公司应当如何在治理结构的设计上应对这些挑战，监管机构和政府部门在制度设计上应该如何去适应这些变化并配合和支持这一类公司的发展，是当前趋势下应当思考和解决的问题。

## 1.2. 研究框架

本文共分为六个部分，文章整体结构图如图 1.1 所示。

第一章绪论部分。主要介绍本文的选题背景及意义、研究框架、创新与不足。重点在于本文的选题背景及意义；

<sup>①</sup> BAT，中国内地最大的三家互联网企业：百度（Baidu）、阿里巴巴（Alibaba）、腾讯（Tencent）

第二章相关理论与研究综述。本部分主要介绍人力资本理论、公司治理理论的相关研究以及分析人力资本理论对公司治理的影响。具体来说在人力资本理论部分将介绍人力资本理论产生的社会经济背景以及对人力资本理论的相关文献进行回顾；在公司治理理论部分，对学术界针对公司治理的定义和研究进行分别的回顾和归纳；在对人力资本理论对公司治理理论的影响进行讨论的部分，提出了人力资本理论框架下，公司治理结构的设计应该考虑将公司的剩余控制权和剩余受益权在物质资本所有者和人力资本所有者之间进行重新分配的观点；最后是提出在人力资本理论融合的框架下，公司的控制权配置问题是人力资本所有者与物质资本所有者博弈的核心与关键。

第三章美国证券市场公司控制权配置创新的研究。本部分首先对美国控制权配置创新的历史演进进行了回顾，从演进过程各方博弈的动因分析可以看到，控制权配置的创新得到市场认可的核心是人力资本价值在公司内部得到认可；其次是归纳和总结了当前美国证券市场上常见的几种创新型控制权配置模式；最后一个部分分析了当前美国证券市场控制权配置创新的质疑，并分析了目前采用最多的双层股权结构所存在的不足并结合阿里巴巴“合伙人”制度分析了“合伙人”制度的进一步创新与改进。

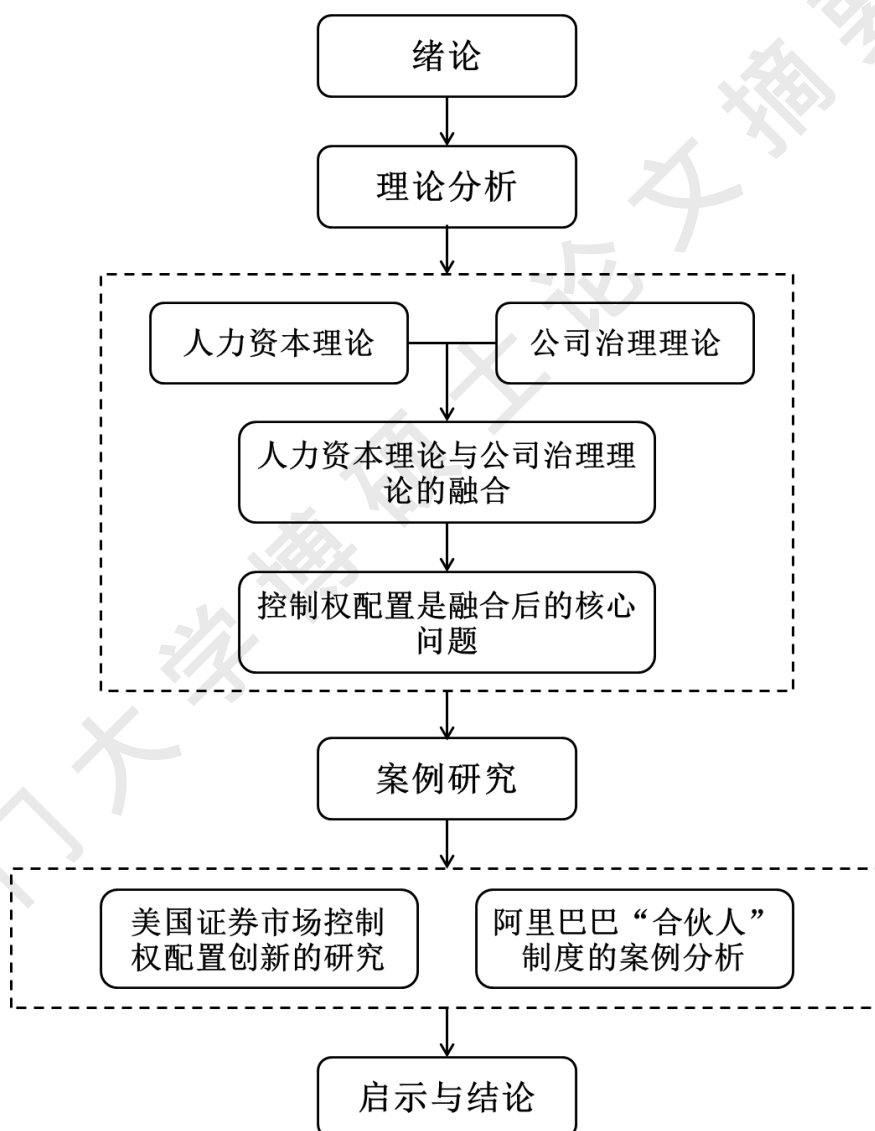
第四章阿里巴巴的“合伙人”制度的案例分析。本部分首先从阿里巴巴合伙人团队的选任、构成、权利以及合伙人制度下的董事会等四个方面对合伙人制度进行了概述，得出了以马云、蔡崇信为首的合伙人团队提出“合伙人”制度的实质是为了获取公司的控制权；其次是从人力资本理论的视角对阿里巴巴“合伙人”治理结构的合理性进行了讨论，主要从阿里巴巴所在行业的特征、公司发展过程中创始人团队影响力的塑造以及现任合伙人团队成员的胜任能力等方面来进行；再次是从客观因素的视角分析了阿里巴巴采用“合伙人”制度的合理性；最后是提出采用“合伙人”制度具有合理性的关键要件除了要实现内部力量博弈的平衡，首要的是能够满足外部监管制度的要求。

第五章监管视角下阿里巴巴“合伙人”制度的合理性：控制权配置创新的监管比较。本部分主要分析比较了香港和美国证券市场控制权配置创新不同的监管态度。具体来说，首先对香港证券市场的监管体系和特点进行了简单介绍并以此为基础分析了香港不能接纳控制权配置创新的原因；其次是对美国证券市场的

监管体系和特点进行了介绍并分析了美国能够接纳控制权配置创新的原因；最后是对全球各个主要资本市场对待控制权配置创新的态度进行了整理和归纳。

第六章启示与结论。针对阿里巴巴“合伙人”制度带来的启示与经验，本章分别对监管机构在如何完善监管措施、市场参与主体如何推进控制权配置创新以及新经济公司的创业者应该如何进行控制权配置、上市地选择问题等三个方面提出了建议。

图 1.1：文章组织结构图



资料来源：笔者根据有关资料整理，2015 年 3 月

### 1.3. 创新与不足

本文的创新点在目前学术界对人力资本理论的研究主要还是基于经济学的角度,而较少将人力资本理论结合公司治理理论来分析公司控制权配置创新的问题。本文尝试从人力资本理论的基础上构建分析公司控制权配置的框架,并采用案例研究的方法,较为系统的分析了美国控制权配置创新的演进过程,并理论、客观因素和监管三个视角对阿里巴巴“合伙人”制度的合理性进行了讨论。这对于中国大量的新经济公司在控制权的配置以及政府与监管机构相关政策的制定与跟进上具有一定的借鉴意义和参考价值。

由于笔者学识和时间的有限,本文不可避免的存在一定的局限性。主要包括影响公司控制权配置的因素很多,本文在理论上仅以人力资本理论的视角讨论了控制权配置的创新。此外,由于控制权向公司内部人更多配置而导致的代理成本增高问题,本文并没深入讨论。从而使得本文针对提出的启示与结论难免会存在有失偏颇的地方。最后本文以个案为基础进行分析和讨论,难免出现案例研究的固有局限,可能也会有以偏概全之嫌。

## 第二章 相关理论与研究综述

### 2.1. 人力资本理论

随着人类历史数次技术革命的兴起，人的知识和技术在经济和社会中的重要性日益提高，人力开始作为一种生产要素受到重视。对于人力的经济价值或者人力资本这种理论思想的起源，学术界普遍认为几百年前的许多经济学家就已经开始关注并进行研究，这些研究构成了人力资本思想的源头。比如 1676 年英国古典政治经济学家 William Petty 在其代表作《政治算术》<sup>2</sup>中就提出过“土地是财富之母，劳动是财富之父”，这一论断的内涵印证了人力资本思想的萌芽；再比如 18 世纪后期，西方经济学的代表人物亚当·斯密在其巨著《国民财富的性质和原因的研究》<sup>3</sup>中对“资本”进行了定义，根据亚当·斯密的思想资本应该划分为固定资本和流动资本，并且固定资本应当包括“社会上一切人民学到的有用才能”。但是上述经济学家对人力和人力资本的论述仅仅是停留在经济学思想的层次，首次在理论上提出人力资本概念的应当是 1935 年美国经济学家 J·R·Walsh，Walsh 在其《人力资本观》一书中对人力资本概念作出了正式解释并通过把个人教育费用和个人收益进行比较分析，计算出人力资本的经济效益。在 Walsh 提出人力资本概念之后，人力资本理论在 20 世纪 5、60 年代开始兴起，其兴起的标志是美国经济学家舒尔茨在 1960 年经济学会发表的题为《人力资本投资》的演讲，至此人力资本逐渐开始形成理论体系并被纳入主流经济学的研究范畴。随后诺贝尔经济学奖获得者 Gary·S·Becker 在其著作《人力资本》中较为系统的提出了人力资本的理论框架并进一步发展了人力资本理论，建立起了系统而完整的理论框架体系。

#### 2.1.1. 人力资本理论产生的背景

人力资本理论的产生与发展和社会经济背景的变迁密切关联。从人类社会的发展来看，工业革命在二战结束的后十年达到发展的顶峰，当时的世界科技快速进步，这一趋势使得人在生产过程中的地位发生了根本性变化，劳动者的知识和技术水平成为一个国家经济发展重要的甚至是决定性的因素。舒尔茨认为人力可

以成为一种资本的根本原因是人力在社会中的经济价值提高,因为在传统工业经济的模式下,人力的经济价值主要依靠机器的应用来实现,人力自发的创造较少,国家和企业的发展更多依靠物质资本的积累和高效使用,人力的价值仅仅是物质资本的附属品。但是随着新经济时代的到来,科技的进步推动社会经济状况的转变从而改变了这种现象。

人类在经过第三次技术革命浪潮之后,计算机、信息技术和互联网等的广泛应用从根本上改变了人类生产和思维的方式并随之改变各国的经济发展模式。在经济领域,以高新技术、创意为核心的新经济自第三次技术革命之后逐渐成为社会的支柱产业,作为主要依靠人类创造发明而不是依靠物质资源推动进步的产业,人力的重要性开始凸显。在这种背景下,人力作为一种生产要素,其经济价值和地位自然就开始逐渐提高。

### 2.1.2. 人力资本的概念

Schultz (1962)<sup>4</sup> 认为人力资本通过有意识的投资而形成的一类资本,即人力资本是一种可以生产出来的资料,它体现在劳动者身上,主要由劳动者的知识、技能和体力等三个方面构成。人力资本的价值由内含于人本身的知识 and 技能的存量所决定,这些存量的构成要素具体包括体能、智力、知识技能和道德四个方面,其中体能和智力由先天素质所决定,知识技能和道德则是由后天有意识投资所决定。对于人要如何获取和提高自身人力资本的含量, Schultz 还通过研究进一步提出获取人力资本的途径主要包括学历教育、在职教育、自我学习、就业迁移以及医疗保健等五种。Schultz 提出的人力资本理论为解决当时经济增长的问题提供了一个创新且合理的解释。

Becker (1993)<sup>5</sup> 指出进行人力资本投资的目的是增加能够提高人力资源未来货币和物质收益的知识、技能和体能,这种有目的的投资便构成人力资本。关于人力资本的特征, Becker 认为人力资本首先是一种人格化的资本,这种人格化的特性就是其具有私有性;其次对于同一水平的人力资本,人力资本的生产效率会受到人力资本所有者自身的努力程度的影响,所以如果能施以某种激励,人力资本的生产效率可以提高,这是人力资本与物质资本的区别所在;最后是在考虑获取人力资本的成本时,除了进行有意识投资的过程中,所耗费的资源的成本



Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”. Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库